dialogues
Midi-Pyrénées

Journal de la Direction régionale et des Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Midi-Pyrénées

n° 14
janvier 2010

Plan de relance :

l'État soutient les entreprises et l'emploi pendant la crise

photos : F.B. et Bosch

Spécial plan de relance

2-3 ---------- Le plan de relance et sa déclinaison en Midi-Pyrénées
4 à 9 ---------- Le soutien aux entreprises : préserver l'emploi, qualifier les salariés
10 à 13 ------- Le soutien à la gestion des compétences et à la sécurisation des parcours professionnels
14 à 15 ------- Les actions de revitalisation menées dans les territoires

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA VILLE

Un plan de relance exceptionnel

Dès septembre 2008, devant l'ampleur de la crise financière, face au ralentissement économique, le gouvernement est intervenu massivement pour soutenir les établissements bancaires et les entreprises, notamment les PME.

Le 4 décembre 2008, à Douai, le Président de la République a présenté un Plan de relance exceptionnel de l'économie d'un montant de 26 milliards d'euros.
La priorité a été donnée à l'investissement pour soutenir l'activité d'aujourd'hui, protéger les emplois et préparer la compétitivité de demain.

LA RELANCE EN QUELQUES CHIFFRES
en Midi-Pyrénées (novembre 2009)

96,829 M€ pour les infrastructures et investissements de l'Etat et des grands opérateurs publics.

76,5 M € au titre du Ministère de la Défense (commandes publiques de matériels aux entreprises du secteur « aéronautique et espace » implantées en Midi-Pyrénées).

239,171 M€ de Fonds de Compensation de la TVA versés de manière anticipée aux collectivités territoriales en 2009. Celles-ci se sont engagées, en contre-partie, à réaliser 1,174 M€ d'investissements supplémentaires par rapport à la moyenne des investissements de 2004 à 2007.

23 à 25 M€ pour le logement.

456,582 M€ pour le soutien de la trésorerie des entreprises.

105,239 M€ au titre de l'aide aux familles modestes et aux travailleurs précaires et pour le soutien à l'emploi.

Sur l'ensemble de l'année 2009, les mesures activées par l'Etat au titre du plan de relance atteindront un total de plus de 997 M€ en Midi-Pyrénées (920,82 M€ hors commandes du Ministère de la Défense), **dont 508,25 M€ en Haute-Garonne** (431,75 M€ hors commandes du Ministère de la Défense).

La déclinaison du Plan de relance en Midi-Pyrénées

L'année 2009 a replacé au premier rang le sujet du soutien à l'emploi dans les entreprises.

L'embauche dans les petites entreprises a été entretenue par une exonération des charges sociales dans les entreprises de moins de 10 salariés. Cette aide, qui a pour effet d'annuler les charges patronales résiduelles au niveau du SMIC, a concerné plus de 33 000 recrutements de janvier à novembre. Dans le cadre du plan pour l'emploi des jeunes, le dispositif « zéro charges » a été étendu par la suite à l'embauche d'un nouvel apprenti dans toutes les entreprises, sans distinction d'effectif.

Afin de répondre aux baisses de charge et d'activité dans les entreprises, notamment dans les secteurs de l'industrie et de la construction, **un nouveau régime de soutien à l'activité partielle** a été institué par l'Etat et les partenaires sociaux (réévaluation de l'allocation spécifique de chômage partiel, nouvelles conventions d'activité partielle de longue durée). En Midi-Pyrénées, 40 000 salariés ont été concernés dans plus de 1000 entreprises, avec un engagement de l'Etat de 19 M € et une dépense fin novembre supérieure à 5 M €.

« Former et qualifier plutôt que licencier ». Dès le début de l'année, le FNE et les EDEC avaient été mobilisés à cette fin dans plusieurs entreprises. L'accord signé le 8 juin 2009 entre l'Etat, la Région et les partenaires sociaux organisant le dispositif Qualification + pour soutenir conjointement les actions et parcours de formation qualifiante en période de moindre activité a donné une autre portée à cette politique au bénéfice des entreprises et des salariés de Midi-Pyrénées.

Les crédits de la loi de finances initiale ont été doublés par les crédits du plan de relance et complétés par le FSE attribué sur projet à différents OPCA .

Le fonds d'investissement social (FISO), proposé par les organisations syndicales en février dernier, a vocation à fédérer et soutenir les initiatives de nature à consolider les emplois et accompagner les parcours professionnels dans les entreprises et sur les territoires. Une charte doit être prochainement signée pour sa déclinaison dans la région en 2010 afin de soutenir et former les salariés menacés dans leur emploi, d'accompagner les reclassements (CRP) et de sécuriser les mobilités et parcours professionnels.

Les Etats généraux de l'industrie ont confirmé dans ce secteur les enjeux d'une rapide adaptation aux variations de la charge d'activité associée à une gestion active et prospective des emplois et des compétences.

Dans la filière des services à la personne, l'action engagée de longue date par Mme Fabienne Gibou Pons, au titre de la DDTEFP de Haute-Garonne et de l'Agence nationale des services à la personne, a conduit à la signature à Toulouse le 9 juillet 2009 du premier engagement de développement des emplois et des compétences entre les professionnels (FEPEM, FEDESAP, COORACE) et l'Etat, avec le concours de l'AGEFOS-PME, afin d'aller plus avant dans la professionnalisation du secteur et de ses salariés.

2009 illustre ainsi le rôle attendu de l'Etat, des entreprises et des partenaires sociaux face aux défis d'une moindre activité, de la compétitivité et de l'innovation.

Dans quelques semaines, une nouvelle direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) rassemblera sept services de l'Etat. Ce dernier numéro de Dialogues Midi-Pyrénées, parachève ainsi un cycle de publications des directions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sur des sujets au cœur de l'économie et des relations sociales[1]. A très bientôt, sur ces sujets d'entreprises et sur d'autres, avec une nouvelle maquette.

HUBERT BOUCHET.
Directeur régional du travail, de l' emploi et de la formation professionnelle de Midi-Pyrénées

1- la santé au travail, les services à la personne, le plan de cohésion sociale, les prud'hommes

Tarn

Aider les très petites entreprises à embaucher

Sébastien Fernandez (Couleur soleil) devant l'un de ses chantiers

Un plan de mobilisation pour l'emploi d'envergure a été mis en place dans le Tarn. Parmi les mesures-phares, les aides à l'embauche pour les très petites entreprises (ATPE) ont connu un réel succès en 2009. Couleur Soleil, entreprise spécialisée dans l'isolation de façade à Albi, a été l'une des premières à en bénéficier.

Ronan Léaustic, DDTEFP du Tarn : « *Le dispositif zéro charges géré par Pôle emploi est un coup de pouce intéressant pour les entreprises de moins de 10 salariés qui veulent recruter dans ce contexte général difficile car elle est mobilisable dès une embauche d'un mois sur n'importe quel type de contrat de travail* ». Toute nouvelle embauche est en effet exonérée des charges patronales pour un salarié au SMIC. Une chance pour un département comme le Tarn où les très petites sociétés occupent 30 % des salariés.

Un déclencheur pour Couleur Soleil

La DDTEFP et Pôle emploi se sont mobilisés pour informer tous les réseaux sur l'ensemble des mesures du plan de mobilisation pour l'emploi. Ont été contactés les relais professionnels (Chambre de commerce et d'industrie, Chambre des métiers, Chambre d'agriculture, organisations patronales, filières...), les collectivités territoriales, notamment les mairies qui sont un bon vecteur vers les petites entreprises. Une conférence de presse a été organisée en mai 2009 chez Sébastien Fernandez, jeune patron de Couleur Soleil qui venait de recruter deux salariés dans le cadre de ce nouveau dispositif. Ce dernier, à l'origine peintre en bâtiment, est allé apprendre en Allemagne une méthode d'isolation de façade, intégrée là-bas dans les habitudes de construction. C'est dans ce pays et aux Etats-Unis qu'il commande les plaques de polystyrène expansé qu'il fixe sur les murs extérieurs de maison neuve ou ancienne, en leur ajoutant un enduit armé de fibre de verre et un crépi de finition.

Le marché de Couleur Soleil s'est beaucoup développé depuis sa création en 2008, notamment pour la rénovation, suite au crédit d'impôt lié à l'isolation par l'extérieur. L'entreprise a dû investir dans des machines-outils pour mieux répondre à ses commandes. Aujourd'hui, la petite équipe du départ s'est agrandie avec 8 salariés dont 3 en formation interne car il n'existe pas encore d'école où apprendre ces technologies innovantes. Le dispositif « zéro charges », dont il a appris l'existence par sa comptable, a été le déclencheur de ses derniers recrutements. D'autant que la procédure est très simple : il suffit de remplir un dossier au Pôle emploi, pour être remboursé des charges patronales par l'Agence de service de paiement (ex-CNASEA) au bout de trois mois. Sébastien Fernandez reste prudent « *Le premier bénéfice, c'est d'éviter de perdre de l'argent, c'est un petit plus qui permet une amélioration de trésorerie. Il ne faut pas compter que sur ça évidemment, surtout quand on veut, comme moi, créer des emplois avec des salaires raisonnables* ».

Zoom

Dispositif zéro charges : prolongé jusqu'en juin 2010

Jusqu'au 30 juin 2010, toute embauche dans une TPE de moins de 10 salariés est totalement exonérée de charges patronales pendant 12 mois pour un salarié au SMIC.

Les salariés déjà dans le dispositif donnent droit à l'aide pendant les 12 mois suivant leur embauche. Cette aide est étendue aux entreprises de plus de 11 salariés qui embauchent un apprenti.

Les avantages du dispositif

- **Une aide maximale de 185 €** par mois pendant 12 mois pour un salarié au niveau du SMIC à plein temps.
- **Une aide dégressive avec le salaire** jusqu'à 1,6 fois le SMIC, comme l'actuelle réduction générale sur les bas salaires.
- **Une aide cumulable** avec les exonérations de charges existantes, dans certaines limites.

Le mode d'emploi

Vous devez vous adresser à Pôle emploi pour vous procurer l'imprimé de demande d'aide. Ce document est également téléchargeable sur le site : **www.zerocharges.fr**

Hautes-Pyrénées

Former ses salariés pour préparer la reprise

Nathalie Candalot

ADB, SARL familiale spécialisée dans le décolletage et la mécanique de précision, compte aujourd'hui 20 salariés contre 24 avant la crise. L'entreprise a pu mettre en place de la formation pour les salariés restants avec l'aide de « Qualification + ». Rencontre avec Nathalie Candalot, qui dirige, avec son mari, cette PME située près de Lourdes.

Comment avez-vous ressenti la crise ?

Nous avons racheté ADB en 1999. Pendant 10 ans, les affaires ont été florissantes. Nos délais de fabrication étant assez courts, nous avons été dans les premiers à entrer dans la crise et nous serons, pour la même raison, les derniers à en sortir. En novembre 2008, nous savions que le carnet de commandes de notre clientèle, constituée à 78 % d'entreprises du secteur aéronautique, allait se dégrader fortement. Dès janvier 2009, nous avons mis en place une convention de chômage partiel pour 6 mois, mais fin juin, le chiffre d'affaires continuant à chuter, nous avons dû nous séparer de 4 personnes. Nous n'avons pas encore de gros problèmes de trésorerie grâce au petit matelas financier que nous avons constitué, mon mari et moi.

Comment avez-vous été informé du fonds « Qualification + » ?

Mi-2009, nous avons envisagé de fermer. Les élus et les institutionnels nous en ont dissuadé. Jean-Pierre Barnet, DDTEFP 65, est venu nous présenter le fonds Qualification +. Le plan a été accepté immédiatement avec 200 heures de formation par salarié et l'obligation d'une validation par un CQPM (Certificat de qualification professionnelle de la métallurgie) ou un diplôme reconnu par les instances de la métallurgie. Les apprentis n'étant pas concernés, 15 salariés ont suivi ces formations qualifiantes en rectification, ajustage et montage, conduite de commande numérique-tournage, usinage, décolletage, contrôle qualité. Nous avons dû aussi mettre en place une nouvelle convention APLD (voir pages 8 et 9) du 1er novembre 2009 au 31 mars 2010. Il est clair que sans l'aide des dispositifs de l'Etat, nous aurions du licencier 9 personnes pour parvenir à l'équilibre d'exploitation.

Une situation qui ne doit pas être facile à vivre ?

La moyenne d'âge de nos salariés est de 31 ans. Ils ont des enfants et des besoins de consommation importants. Avant la crise, ils étaient de gros utilisateurs d'heures supplémentaires. Passer de 48h à 25h (même indemnisées sur la base de 35 heures), c'est difficile pour eux. De notre côté, nous n'avons pas envie de nous séparer de collaborateurs que mon mari a mis 10 ans à former. Nous sommes tous dans une démarche de solidarité...

Ancienne coiffeuse, Myriam Clutier, 43 ans, travaille à la finition et vient de passer brillamment son CQPM d'ajusteur-monteur. Elle est satisfaite de sa formation au Centre de formation des apprentis de Tarbes : « Ça m'a beaucoup apporté comme à mes autres collègues. Avant on faisait les choses machinalement, sans comprendre pourquoi. Et se mettre à bûcher des maths et du dessin industriel, c'est difficile au début mais satisfaisant à la fin ».

Zoom Qualification +

Le 8 juin 2009, un accord régional « Qualification + » a été signé à titre expérimental sur un an, entre l'Etat, le Conseil Régional et les partenaires sociaux.

Le fonds Qualification + est destiné à répondre aux besoins de formation des entreprises de la région qui ont demandé l'autorisation d'effectuer du chômage partiel ou qui rencontrent des difficultés qui les amènent à envisager une activité réduite temporaire.

L'objectif de ce fonds est donc de mettre à profit les périodes de sous-charge pour développer ou valider les compétences des salariés et accroître les capacités collectives de l'entreprise. Les formations doivent être d'une durée d'au moins 80 heures et déboucher sur un titre, une qualification, ou un diplôme. Les parcours de VAE ou menant à une qualification ou à un diplôme sont également éligibles.

La part de financement de la formation qui reste aux entreprises est en moyenne de 10 %. Pour obtenir l'appui financier, l'entreprise doit contacter son OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé) qui l'aide dans le montage du dossier et le présente devant le comité de suivi.

Gers

Former pour développer une nouvelle stratégie d'entreprise

Après une période difficile, Proxim'services 32 a signé une convention FNE-Formation avec la DDTEFP 32 pour un plan d'envergure destiné à diversifier ses activités. Le point avec la directrice Marielle Gaspin-Laburre.

Les difficultés rencontrées

Proxim'service 32 intervient depuis 1992 chez des personnes dépendantes, âgées ou handicapées (74 % de son activité) et dans les familles pour des gardes d'enfants, du ménage ou du jardinage. Notre siège social est à Auch et des antennes ont été installées dans 7 communes du département. Avec l'arrivée de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA), notre activité s'est développée surtout en prestataire : c'est l'association qui met à disposition ses salariés au domicile de ses clients. Cela a permis de pérenniser des emplois et d'améliorer la qualité de nos services. Depuis 2008, les effectifs sont de 122 Equivalents Temps Plein en prestataire et 72 en mandataire (dans ce cas, le particulier est l'employeur et Proxim'service 32 assure les formalités administratives). Mais le résultat est devenu déficitaire quand le Conseil général a fixé un taux unique pour les structures, avec 2 euros de moins.

Les solutions

La première solution a été de choisir un système d'autorisation de tarification pour 2010 qui corresponde aux coûts. Mais en attendant, il fallait tenir financièrement avec, paradoxalement, une activité qui continuait d'augmenter. Un emprunt a été fait pour faire face aux problèmes de trésorerie en 2009. Le troisième élément était de ne plus être tributaire d'un seul financement en diversifiant nos services, sans augmenter les charges fixes.

L'appui de l'ADEC 32

Nous avons passé le premier semestre avec Evelyne Debent (animatrice de l'ADEC territorial du Gers, voir page 14) à sauver la boutique, éviter les licenciements et chercher comment mettre en place une nouvelle stratégie. Elle nous a vraiment aidé à repérer nos besoins et à trouver les dispositifs correspondants, comme le FNE-Formation, signé avec la DDTEFP 32 en septembre 2009, qui, en prenant en charge une partie des coûts pédagogiques, ne fait pas engager de dépenses supplémentaires. L'idée était d'amener nos équipes d'encadrement sur du management et du développement de nouvelles activités, tout en maintenant des tarifs abordables pour les familles.

Le plan de formation

Il se déroule de novembre 2009 à avril 2010 et concerne les 12 cadres et agents de maîtrise. L'organisme ESSEC MA intervient sur site. Plusieurs pistes se dégagent déjà pour diversifier nos activités : les services de confort (garde d'enfants sur des temps péri-scolaires), l'aide au répit pour les parents de handicapés, des interventions sur d'autres territoires... La diversification des tâches peut également éviter l'épuisement mental et physique des salariés.

Zoom

Les conventions de FNE-Formation

Conclue entre l'Etat (DDTEFP) et une entreprise, la convention de FNE-Formation permet la formation des salariés pendant leur temps de travail en alternative au chômage partiel.

Les formations éligibles sont celles qui ont pour objet la reconnaissance des qualifications, la validation des acquis de l'expérience, les formations de tuteurs et de maîtres d'apprentissage, les bilans de compétences, les bilans professionnels ou de positionnement et les formations facilitant la polyvalence professionnelle des salariés.

L'entreprise ou groupement d'employeurs doit **s'engager à maintenir dans leur emploi les salariés formés**, pendant une durée au moins égale à celle de la convention.

L'Etat prend en charge une partie des frais pédagogiques et des rémunérations des salariés. Cette aide est modulable en fonction du type de formation (spécifique ou générale), de la taille de l'entreprise et du public concerné (majoration pour les travailleurs défavorisés ou handicapés).

Des cofinancements de l'OPCA et de l'entreprise sont requis. Le taux de participation des fonds privés ne peut être inférieur à celui de l'Etat. L'aide peut être complétée par le Conseil régional et par le Fonds social européen (FSE).

Aveyron

Financer des formations en alternance au chômage partiel

La convention FNE-Formation signée entre la DDTEFP 12 et SAM Technologies, équipementier automobile du groupe Arche à Viviez, est l'une des plus importantes au niveau national en terme de nombre d'heures et de salariés concernés.

Eric Chabellard, directeur du site

Pascal Chaussée, directeur adjoint de la DDTEFP 12, explique : « *Une entreprise qui a des baisses de charge de travail, fait souvent appel à nous pour une aide au financement des salaires mais l'Etat préfère encourager les entreprises à mettre en place des plans de formation de façon à permettre aux salariés d'obtenir des qualifications supplémentaires* ». C'est aussi l'opinion de la direction de SAM Technologies qui a signé une convention FNE-Formation dès les premiers effets de la crise sur son chiffre d'affaires.

Presque toute l'usine en formation

L'usine de Viviez, qui fabrique des pièces de moteur en aluminium par fonderie sous pression, est totalement dépendante du secteur automobile (Renault, Nissan, PSA, Audi...). Chaque machine de son parc intègre des opérations automatisées et robotisées. Selon le volume des pièces et les besoins des clients, sont réalisés du traitement de surface, de l'usinage et du montage avec un contrôle qualité à chaque étape de la chaîne de production. SAM Technologies est, avec 549 salariés, le plus gros employeur de l'ancien bassin minier de Decazeville qui a déjà subi de multiples crises par le passé.

Les commandes des constructeurs ont baissé considérablement au dernier trimestre 2008, obligeant l'entreprise à avoir recours à un chômage partiel massif dès janvier 2009. C'est dans ce contexte de difficultés économiques que la DDTEFP 12 a signé une convention FNE-Formation avec le Directeur des Ressources Humaines du Groupe Arche. Elle s'est appliquée du 1er janvier au 15 décembre 2009 avec un plan de formation de 41 485 heures pour 1 520 000 euros, financé par l'entreprise, la DDTEFP (30 % des coûts pédagogiques et une partie des coûts salariaux) et le FIBM (Fonds d'industrialisation des bassins miniers). La formation a concerné 517 salariés, essentiellement des ouvriers ainsi que plusieurs agents de maîtrise et ingénieurs. Elle a permis à ces salariés d'obtenir des qualifications supplémentaires pour les préparer à la reprise d'activité et aux marchés à venir. Pascal Chaussée précise : « *L'objectif premier est le maintien de l'emploi dans l'entreprise avec des formations qui correspondent à ses besoins. Mais, en cas de perte d'emploi, les salariés pourront valoriser ces nouvelles compétences sur le marché du travail* ».

Nouveau plan en vue

Claire Perget, 36 ans, responsable logistique depuis 1 an et demi, a suivi une formation au management, ouverte à tous les salariés avec des responsabilités d'encadrement. La formation s'est déroulée sous forme de 10 modules avec un organisme extérieur pendant 25 jours. Elle est satisfaite de cette opportunité : « *C'est une consolidation, j'avais des savoir-faire techniques mais pas beaucoup de notions de management. Ça me permet d'être plus à l'aise dans le travail de tous les jours, d'avoir plus de recul...* ». Les autres formations étaient plus centrées sur les métiers : pilote de produit, responsable d'équipe, fonderie, usinage, compréhension des consignes, qualité et auto-contrôle. L'objectif étant de gagner en autonomie sur sa fonction. Sébastien Lacaze, 32 ans : « *j'ai appris mon métier de pilote-produit en profondeur sur 2 mois et demi à raison de 2 jours par semaine : composition de l'aluminium, schémas fonctionnels des machines, réglages informatiques, sécurité, causes et conséquences du rebut. C'est vraiment un plus...* ».

Après la visite de l'usine, son nouveau directeur, Eric Chabellard, nous annonce qu'un nouveau plan de formation est envisagé pour 2010 ; il prévoit 200 000 heures de formation sur 18 mois autour de 3 grands axes : management, métier, outillage. En attendant la sortie de crise...

Photo : F. B.

Sébastien Lacaze, pilote produit

Photo : F. B.

Claire Perget, responsable logistique

Ariège

Faciliter les démarches des entreprises en difficulté

Le 8 juillet 2009, la DDTEFP 09 a signé une convention cadre départementale sur l'activité partielle de longue durée (APLD) avec l'Union patronale Ariège-Pyrénées applicable dans les entreprises qui ont recours au chômage partiel. Etat des lieux avec Joan Maissonnier, inspecteur du travail, et Michel Vigier, secrétaire général de l'UPAP.

Joan Maissonnier (DDTEFP), Michel Vigier (UPAP)

L'Ariège est un petit département qui compte seulement 3 800 entreprises et 25 000 salariés dans le secteur privé. Mais il a traditionnellement un fort potentiel industriel avec 8 400 salariés. Michel Vigier précise : « *C'est cette industrie avec beaucoup de sous-traitants de l'aéronautique, la métallurgie et l'automobile qui a pris de plein fouet la crise depuis octobre 2008. Ces entreprises, très dépendantes des donneurs d'ordre, ont subi en moyenne une perte d'activité de 15 à 30 %. Ce qui a déclenché une forte demande de chômage partiel* ».

Bon point pour l'Ariège

Ici, il existe une certaine solidarité et tout le monde est prêt à se mettre autour de la table pour trouver des solutions. Depuis 1993, la DDTEFP 09 travaille avec l'UPAP sur l'action « Entreprises Conseil Emplois » pour une meilleure sensibilisation à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. C'est donc tout naturellement qu'elle s'est rapprochée de l'UPAP en juin 2009 pour organiser à Foix une première réunion sur le dispositif APLD, nouvelle mesure du plan de relance. L'information tous azimuts était indispensable car un certain nombre de PME, dans le bâtiment notamment, ne passent pas par la case chômage partiel, car elles ne connaissent pas son existence.

La signature de la convention-cadre départementale ne s'est pas faite attendre. Datée du 8 juillet 2009, avec un effet rétroactif depuis mai 2009, elle a pour objet de faciliter l'accès au dispositif APLD. Les entreprises du département n'étant pas couvertes pas un accord de branche peuvent en effet y adhérer en ne remplissant qu'un simple formulaire d'adhésion en lieu et place d'une convention plus compliquée à conclure avec la DDTEFP, même si cela demeure toujours possible.

En novembre 2009, 10 demandes d'adhésion à l'APLD étaient arrivées à la DDTEFP 09, dont 4 par l'intermédiaire de l'UPAP. Si l'on compare aux 46 demandes recensées dans la région Midi-Pyrénées, l'Ariège fait figure de bon élève, d'où l'utilité de cet accord inter-professionnel départemental, à caractère exceptionnel.

Mais l'action ne s'arrête pas là car, comme le dit Joan Maissonnier : « *Si l'APLD permet une meilleure indemnisation du chômage partiel, elle est assortie de contreparties pour les entreprises : durée minimum de trois mois, maintien dans l'emploi du double de la durée de la convention, obligation de proposer un entretien à chacun des salariés sur ses besoins de formation* ». Début septembre, une nouvelle conférence commune avait pour but d'encourager les entreprises à utiliser leurs périodes d'inactivité pour renforcer les compétences de leurs salariés ; en précisant que, pendant le temps de la formation, les salaires sont pris en charge. Depuis, certaines entreprises l'ont fait comme les Talcs de Luzenac et Continental.

En ce qui concerne l'avenir, Michel Vigier conseille la prudence : « *On assiste à une fausse reprise en ce moment, la vraie sortie sera plutôt en 2011, surtout pour l'industrie* ».

Zoom

Le dispositif APLD (activité partielle de longue durée) reconduit en 2010

La convention APLD, conclue entre l'Etat (DDTEFP) et les organismes professionnels et interprofessionnels ou une entreprise, permet l'augmentation de l'indemnisation des salariés à hauteur de 75% du salaire brut (93% du net) lorsque **l'activité réduite est d'au moins trois mois sans excéder douze mois.**

L'État prend en charge 1,9 euro en sus de l'allocation spécifique sur les 50 premières heures et l'Unedic, 3,9 euros sur les heures suivantes.

Un engagement de maintien dans l'emploi pour une durée égale au double de la convention est demandé aux entreprises concernées.

Au 30 novembre 2009, 87 établissements ont conclu des conventions APLD en Midi-Pyrénées concernant 10489 salariés et 921 112 heures prévues de chômage partiel.

Pour en savoir plus, contacter la DDTEFP de votre département.

Aveyron

Former aux compétences de demain

Bosch

Bosch Rodez (1804 salariés), spécialisé dans la fabrication de systèmes d'injection diesel pour l'automobile, a signé une convention APLD du 1er mai au 30 septembre 2009, avec l'engagement de maintenir l'emploi jusqu'au 28 février 2010. Entretien croisé avec Marc Lunet, responsable du département des ressources humaines et Pascal Chaussée, directeur-adjoint de la DDTEFP 12.

Premières mesures face à la crise

Marc Lunet : Quand la crise est arrivée, nous avons commencé par arrêter les missions intérim et les heures supplémentaires, puis nous avons épuisé tous les soldes de congés et de RTT avant de demander du chômage partiel à la DDTEFP. Faire un plan social n'est pas dans nos projets, nous encourageons plutôt le temps partiel choisi (100 personnes actuellement), le départ en CIF (congé individuel de formation) pour les jeunes qui désirent changer de métier, la retraite anticipée pour certains salariés qui ont commencé très jeunes.

Formation interne et externe

Marc Lunet : Notre produit phare, l'injection pompe se terminant fin 2009, nous travaillons à la montée en cadence de l'Injecteur Common Rail 2.2, aujourd'hui installé sur notre chaîne de production. Pendant les journées perdues, des actions de formation ont été mises en œuvre, sur poste de travail ou à l'usine mère de Bamberg pour reconvertir les salariés sur ce nouveau produit. En parallèle, nous avons anticipé les formations et recherché toutes les possibilités de financements complémentaires permettant de réaliser plus d'actions de formation malgré la mauvaise conjoncture économique. Cela a bien marché : 600 ouvriers ont utilisé le DIF (droit individuel à la formation) de janvier à avril 2009. Ils ne perdaient pas leur temps et y trouvaient un intérêt financier.

Adhésion à l'APLD

Pascal Chaussée : Deux possibilités s'offraient, soit conclure directement une convention avec l'établissement d'Onet le Château, soit se servir de l'accord cadre signé au niveau national le 9 juillet 2009 entre le groupe Bosch France et la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP). C'est finalement la décision qui a été prise. Bosch Onet le Château a adhéré à l'accord national le 30 septembre 2009. La crise est loin d'être terminée. L'objectif de ce dispositif est de conserver l'emploi et les compétences au sein des entreprises, le plus longtemps possible, jusqu'à la reprise. L'APLD permet aussi de maintenir un climat social acceptable en diminuant la pression du chômage partiel chez les salariés.

Pascal Chaussée (DDTEFP)

Marc Lunet : Le groupe Bosch a une douzaine de sites de production qui se sont retrouvés impactés par la crise, en particulier ceux qui dépendent du marché Diesel (Rodez et Vénissieux). Bosch France a signé un accord cadre qu'on décline en fonction de nos spécificités. Ce dispositif permet surtout une rémunération plus intéressante pour les salariés. Le chômage partiel ne leur fait plus peur. A l'inverse, la gestion des journées de fermeture, en lien avec les demandes de nos clients, nécessite une flexibilité qui n'est pas toujours appréciée par nos collaborateurs.

Le rôle de la DDTEFP

Marc Lunet : Nos relations avec la DDTEFP sont bonnes depuis le début. On l'a tenue au courant de la situation de l'entreprise dès le mois de novembre 2008. On a commencé à parler sérieusement de chômage partiel à partir de janvier 2009.

Pascal Chaussée : La Direction du travail a eu un rôle d'information auprès de l'entreprise, d'interface avec la DGEFP : Jean-François Robinet, sous-directeur des mutations économiques s'est déplacé en Aveyron. C'est aussi la DDTEFP qui assure le suivi des engagements liés au dispositif et l'indemnisation à partir du relevé mensuel de chômage partiel donné par la direction de Bosch Onet-le-Château. Une deuxième convention est en cours de discussion.

Haute-Garonne

Professionnaliser les services à la personne

Prenant appui sur la démarche de branche de la Haute-Garonne, le premier ADEC Régional Territorial Services à la Personne (SAP) a été signé le jeudi 9 juillet 2009 à Toulouse entre l'Agence Nationale des Services à la Personne (ANSP), l'Etat et l'AGEFOS PME Midi-Pyrénées. L'objectif : renforcer l'accompagnement des structures, la formation des équipes et le développement des partenariats. Précisions avec Olivier Gérard, directeur de l'AGEFOS PME.

Quel est l'intérêt de cet ADEC ?

Olivier Gérard : Ce dispositif d'État permet aux entreprises d'intégrer une démarche de gestion des emplois et des compétences et de professionnalisation des salariés. C'est un appui à la structuration des services à la personne, un secteur émergent qui a besoin de l'être. La réalité est tout autre que l'eldorado dont certains parlent. En dehors de l'aide à domicile qui relève du secteur sanitaire et social, les SAP se sont développés autour de 3 types de structures : les entreprises, les associations et le particulier employeur. L'ADEC regroupe les entreprises ou associations du service marchand, le secteur de l'insertion par l'économique et le particulier employeur. Ces structures souvent s'ignorent et se font concurrence. L'idée de cette ADEC est de mettre ces trois intervenants autour de la table pour étudier leurs points de convergence et les actions pérennes à mener ensemble en terme de professionnalisation, de qualification et d'insertion.

Pourquoi l'AGEFOS PME Midi-Pyrénées a-t-elle été choisie ?

Notre légitimité vient de trois raisons : être l'OPCA des branches professionnelles du particulier employeur depuis 10 ans, avoir un accord avec la Fédération COORACE depuis 1995 et développer une collaboration avec la CGPME et le FEDESAP, pour les entreprises du secteur marchand. En tant qu'organisme paritaire, l'AGEFOS PME est un porteur de projet neutre qui cherche à fédérer. En 2008 et 2009, nous avons expérimenté la démarche en Haute-Garonne avec Fabienne Gibou-Pons, responsable du Pôle Branches et Territoires à la DDTEFP 31, qui a été désignée par l'ANSP et la DRTEFP pour négocier, au niveau régional, les EDEC des services à la personne. L'ADEC territorial permet de transférer l'expérimentation dans les autres départements de Midi-Pyrénées, en l'adaptant aux particularités locales.

Quels sont les besoins des différentes structures ?

Après la professionnalisation des salariés des entreprises du secteur marchand en Haute-Garonne et la formation au management de leur encadrement, notre accompagnement mettra l'accent sur l'amélioration des conditions de travail mais aussi sur le développement et la pérennisation de l'emploi.

Pour l'insertion par l'économique, la volonté commune de l'AGEFOS PME et de la Fédération COORACE est de construire de vrais parcours d'insertion et de qualification pour des demandeurs d'emploi de longue durée.

En ce qui concerne les particuliers employeurs, la FEPEM (Fédération nationale des particuliers employeurs) applique deux conventions collectives. Tout salarié a accès à la formation et à la validation des acquis de l'expérience. Mais il reste à aider les employeurs à se former sur leurs droits et obligations afin de lutter contre la précarité des emplois.

Zoom Les démarches partenariales de branche

Pour améliorer la qualité des emplois, les partenaires sociaux de certaines branches engagent des démarches de longue durée dont la spécificité est d'articuler les problématiques d'amélioration des conditions de travail avec l'emploi, la formation et l'insertion. Les comités de pilotage animés par la DDTEFP déterminent les axes de travail.

Les partenaires sociaux peuvent prendre appui pour mener leurs travaux sur des expertises extérieures (Pôle emploi, CRAM, médecins du travail, MIDACT,...) et mobilisent de manière coordonnée des dispositifs adaptés (EDEC, GPEC, Fonds d'amélioration des conditions de travail, diagnostic court...)

En Haute-Garonne, on peut citer les démarches de la métallurgie, du BTP et des services à la personne (unique au plan national).

Lot
Utiliser le temps d'inactivité à la formation

L'EDEC signé entre l'IUMM et la DRTEFP est mise en œuvre par la Mécanic Vallée pour garder et développer les compétences des entreprises adhérentes.

Entreprise Lavayssière à Figeac

La Mécanic Vallée regroupe 210 entreprises et 12 900 emplois (avant la crise) sur 3 régions, autour de grandes entreprises comme Blanc-Aéro à Villefranche de Rouergue, Borg Warner à Tulle, Bosch à Rodez, Deshors à Brive, Forest Line à Capdenac, Ratier à Figeac, SAM Technologies à Decazeville. Depuis 1998, la Mécanic Vallée est à la fois un territoire de projet et une organisation structurée entre les industriels et leurs partenaires : chambres consulaires, lycées techniques, IUT et organismes de formation.

La Mécanic Vallée dans la crise

La principale activité de la Mécanic Vallée est de monter des actions collectives et innovantes pour ses adhérents. Il y a trois ans, l'association, animée par Hervé Danton, a ainsi monté l'opération « Emplois, Compétences » pour répondre aux problèmes de recrutement. A partir de 2008, la situation s'est inversée suite à la crise de l'automobile et de l'aéronautique : il ne s'agissait plus de recruter du personnel et de le former mais de ne pas laisser partir les compétences acquises. Hervé Danton : « *Nous avons décidé de monter un plan anti-crise. Un accord cadre EDEC avait été signé le 4 août 2009 entre la DRTEFP Midi-Pyrénées et l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie) et il a suffi d'y ajouter un avenant spécifique à la Mécanic Vallée. La DRTEFP a été très réactive pour articuler les dispositifs et les financements, le plan a pu se mettre en place dès septembre 2009* ».

Un plan en deux phases

Le volet défensif a été consacré à l'établissement d'un diagnostic très précis. Trois enquêtes de conjoncture ont recensé les difficultés sur le terrain : baisses des plans de charge, risques de licenciement ou de chômage partiel, problèmes avec les banques et les assurances-crédits... 93 entreprises ont répondu en avril, 123 en juillet, 141 en novembre.

Le volet offensif a consisté à mettre en place un plan de formation collectif pour les PME, qui n'ont pas de directeur de ressources humaines. L'objectif : utiliser le temps d'inactivité pour de la formation, en s'inspirant des expériences de SAM Technologies et de Bosch. A partir de novembre 2009, une formation de formateurs s'est ouverte pour les personnes volontaires, des formations qualifiantes et diplômantes ont été lancées.

Zoom — Les EDEC (engagements de développement des emplois et des compétences)

L'EDEC a pour objectif d'appuyer les initiatives des branches et des territoires afin de maintenir et de développer l'emploi et les compétences des actifs en poste.

Deux types d'intervention

- **volet prospectif avec le CEP** (Contrat d'études prospectives) : étude permettant aux partenaires de disposer d'un diagnostic partagé sur l'évolution des RH et de préconiser des actions dans un secteur et/ou un territoire.
- **le volet action avec les ADEC** (Actions de Développement des Emplois et des Compétences), qui permettent de concevoir, construire et réaliser des actions collectives afin d'anticiper les inadaptations aux évolutions des emplois et compétences et de sécuriser les trajectoires professionnelles.

L'aide de l'Etat

Pour le volet prospectif, elle est plafonnée à 50% des coûts prévisionnels de l'intervenant. Pour le volet ADEC, le taux d'intervention est en moyenne de 30%. Des cofinancements peuvent intervenir (Conseil régional, FSE, OPCA).

Pour en savoir plus :
contacter la DRTEFP ou la DDTEFP

L'exemple de l'Entreprise Lavayssière

Cette tôlerie industrielle de Figeac, adhérente à la Mécanic Vallée, s'est spécialisée dans la cartérisation sur mesure ou sur plan pour des équipements destinés aux secteurs de l'automobile, l'aéronautique, l'énergie, le ferroviaire et la mécanique. Son bureau d'études (6 salariés) modélise et conçoit les plans des carénages que son atelier de fabrication réalise (15 salariés). Après une période de développement d'activité, la PME familiale a ressenti les effets de la crise en janvier 2009 avec un report des délais de commandes et une baisse des investissements dans les différents secteurs. En juillet 2009, elle a dû licencier 4 personnes et faire une demande de chômage partiel à la DDTEFP de Cahors pour l'atelier. La directrice Nathalie Humilière a été prompte à réagir : « *Nous avons rapidement décidé de mettre à profit cette période de sous-activité pour de la formation. Le plan de formation (1200 heures) prévoit plus de compétence, de polyvalence et d'autonomie sur les postes de travail, en privilégiant, quand cela est possible, la validation par un CQPM (certificat de qualification professionnelle de la métallurgie). La formation de formateurs a démarré en novembre. Elle permettra, entre autre, d'effectuer la formation d'initiation à la DAO (Dessin assisté par ordinateur) prévue pour les monteurs*».

Tarn-et-Garonne

Prévoir et accompagner les mutations économiques

Sylvie Latreille (DAME 82), Maryse Lina (DAME 46)

L'accompagnement des mutations économiques est assuré dans tous les départements par les DDTEFP. La DDTEFP 82 a initié en 2007, le dispositif DAME pour agir le plus en amont possible sur les effets des évolutions et des restructurations des entreprises. Explications de Sylvie Latreille de l'AFPA qui anime le DAME 82.

Dans quel contexte évolue le DAME 82 ?

En mars 2007, la Préfète a demandé à la DDTEFP de mettre en place et de piloter un comité de veille sur les mutations économiques. La première action a été de réunir tous les acteurs économiques et sociaux pour échanger leurs analyses sur la situation du département dans l'objectif d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Le dispositif comporte deux volets : préventif, pour anticiper les conséquences des mutations, et curatif pour accompagner les salariés menacés dans leur emploi ou licenciés économiques.

Le DAME a évolué dans un contexte relativement serein jusqu'au troisième trimestre 2008, moment où la crise mondiale a commencé à toucher nos territoires ruraux. Comme les autres départements, le Tarn-et-garonne est impacté par le recours au chômage partiel, des licenciements économiques et des fermetures d'entreprises. Tous les secteurs d'activité sont concernés, pas seulement l'industrie.

Quelles sont vos interventions lors des licenciements économiques ?

Il y a plusieurs cas de figure : le licenciement individuel ou collectif de moins de 10 salariés et les PSE (Plan de Sauvegarde pour l'Emploi). L'employeur qui engage une procédure de licenciement économique est dans l'obligation de proposer à ses salariés une CRP (Convention de Reclassement Personnalisé), sauf dans les entreprises ou groupes de plus de 1 000 salariés qui doivent financer un congé de reclassement. Le salarié a le choix de s'inscrire comme demandeur d'emploi ou d'adhérer à la CRP avec un accompagnement de Pôle emploi renforcé et plus de possibilités de formation. Peu de salariés sont informés de ce dispositif. Le premier objectif du DAME a été de faciliter son développement en portant l'information auprès des bénéficiaires et des principaux relais du département (syndicats, comptables, tribunal de commerce, chambres consulaires).Le partenariat mis en place et la modification de la loi rendent plus attractif le dispositif. Cela a permis une augmentation significative du taux d'adhésion qui est aujourd'hui de 70 %. Dans le cas d'un PSE, l'employeur ou l'administrateur judiciaire doit prévoir, à défaut de reclassement interne, un accompagnement des salariés par une cellule de reclassement. Le choix du cabinet se fait en concertation avec les représentants du personnel, la DDTEFP et le DAME.

Quelles sont vos relations avec les cabinets de reclassement ?

A partir du cahier des charges élaboré par la DDTEFP, le DAME aide au choix du cabinet. Nous assistons également aux commissions de suivi des cellules de reclassement composées de la DDTEFP, du Pôle emploi, des élus, du Conseil régional... Notre action est facilitée par la connaissance de la formation et de l'insertion. La mobilisation des moyens et des dispositifs permet de trouver des solutions plus rapidement pour les personnes licenciées. Des DAME sont également organisés dans le Lot et l'Aveyron, avec mutualisation des expériences et des moyens.

Zoom

Revitalisation des territoires

Les entreprises qui procèdent à des licenciements économiques qui affectent par leur ampleur l'équilibre du bassin d'emploi où elles sont implantées -notamment celles de plus de 1000 salariés- doivent contribuer à la création d'activités et au développement des emplois en vue d'atténuer les effets des licenciements sur les autres entreprises du bassin. Les actions à mettre en œuvre sont fixées par une convention entre la DDTEFP et l'entreprise.

En Midi-Pyrénées, des conventions sont en cours dans 4 départements. Par ailleurs, deux territoires se sont vus accorder une enveloppe de prêts de 3 millions d'euros du Fonds National de Revitalisation des Territoires destinés aux projets de développement ou de reprise d'activité d'entreprises (Castres/Mazamet : 1 million d'euros et Saint-Girons/Lavelanet : 2 millions d'euros).

Pour mieux comprendre les mutations économiques, rendez-vous sur le site du Service Public de l'Emploi de Tarn-&-Garonne : **http://www.emploiformation82.com/**

Midi-Pyrénées

Le Plan régional d'évolution des emplois et des compétences dans la filière aéronautique régionale

Début 2009, en s'appuyant sur les conclusions d'une étude menée à l'automne 2008 par l'université Toulouse 1 Capitole à leur demande, la DRTEFP et la Région décidaient la mise en oeuvre d'un plan régional concerté pour l'emploi et le développement des compétences dans la filière aéronautique avec l'appui des branches concernées dans toutes leurs composantes (organisations professionnelles et syndicales de salariés) au premier rang desquelles la métallurgie sur les années 2009-2011.

4 volets principaux

–1 **Un plan ambitieux et durable pour l'attractivité des métiers, porté par l'UIMM** (Union des industries et métiers de la métallurgie). Un kit de communication valorisant les métiers de l'industrie auprès des demandeurs d'emploi est en cours de déploiement dans les Maisons de l'emploi et à Pôle emploi. Un salon des métiers aura lieu à l'automne 2010 sur un site mis à disposition par Airbus.

–2 **Un dispositif destiné à pourvoir les besoins en compétences sur les métiers ouvriers cibles** (chaudronnier, tourneur-fraiseur, opérateur composite, soudeur, ajusteur-monteur, outilleur, opérateur de commandes numériques, électricien d'équipement, technicien industriel...). Ce dispositif a pour objet d'accompagner les demandeurs d'emploi et les bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé sur des parcours qualifiants. Il est constitué par une équipe-projet animée par Pôle emploi, dédié à la filière aéronautique. Il s'adresse en priorité aux entreprises de moins de 300 salariés.
Dans le contexte du printemps dernier, une enquête a été menée auprès des

Taxiway

484 entreprises de la filière aéronautique identifiées par la CRCI dans le cadre du plan ADER. Elle a permis de conclure que des besoins en compétences subsistaient même dans des entreprises en difficulté et qu'il était nécessaire d'anticiper la reprise.
Le dispositif, piloté par la DRTEFP, la Région, la DDTEFP de Haute-Garonne, Pôle emploi, l'AFPA, le Rectorat, l'UIMM et Airbus a démarré en novembre 2009 avec un agent de Pôle emploi affecté à temps plein. Il doit permettre également de mener des diagnostics et plans d'action GPEC qui vont être proposés aux entreprises de la filière aéronautique ayant fait remonter ce besoin dans le cadre de l'enquête. Il est coordonné, pour les entreprises en sous-activité, avec Qualification + qui permet d'accompagner des salariés d'entreprises en difficulté sur des parcours qualifiants.

–3 **La mise en place d'un groupement d'employeurs** pour pourvoir les besoins de cadres sur des fonctions supports.

–4 **La mise en place d'une cellule de veille.**

Les actions ont dû être adaptées compte tenu du contexte de crise. Pour la DRTEFP, elles sont financées dans le cadre des dispositifs EDEC adossés au Contrat de projets Etat-Région (métallurgie, SYNTEC...) ou du FNE-formation. Airbus contribue à la mise en œuvre des deux premiers volets du plan au titre de la déclinaison territoriale de la convention de revitalisation conclue entre Airbus et la DDTEFP de Haute-Garonne.

La Charte automobile

Même si elle n'est pas une région emblématique de cette filière, Midi-Pyrénées compte plus de 8000 salariés dans l'industrie automobile et plus de 19000 salariés dans les services automobiles. C'est la raison pour laquelle le Préfet de région a pris l'initiative de réunir l'ensemble des partenaires intéressés le 5 mars 2009 pour décliner la charte nationale en s'inscrivant dans le cadre des mesures du Pacte automobile, signé en faveur de la filière le 9 février 2009.

A la suite de cette réunion, la Charte automobile a fait l'objet d'une déclinaison sous l'égide de l'UIMM. Un diagnostic a été effectué et des actions de soutien aux entreprises en difficultés mises en œuvre. La Charte a été signée à l'automne entre l'UIMM, le Conseil national des professions de l'automobile (CNPA) , la Fédération des industries des équipements pour véhicules (FIEV), la CFDT, FO, la CGC, la CFTC, le Président du Conseil Régional et le Préfet de Région.

L'Etat s'est engagé à mobiliser deux millions d'euros en 2009 pour soutenir les entreprises de la filière automobile par l'activité partielle et la formation. Ces engagements ont largement été remplis et ont contribué à sauvegarder de nombreux emplois notamment en Aveyron, en Ariège et en Haute-Garonne.

Gers

Dominique Clusa-Weber et Evelyne Debent

Passer du cas par cas au collectif

Depuis 2007, l'ADEC territorial permet une approche globale des questions d'emploi et de qualification sur le territoire du Gers. Initié par Dominique Clusa-Weber de la DDTEFP 32, l'action est depuis 2008 animée par Evelyne Debent de la CCI du Gers. Tour d'horizon de ce travail de longue haleine qui s'avère bien utile en cette période de crise.

A l'origine

Dominique Clusa-Weber a été chargée en 2007 de piloter un groupe de réflexion du service public de l'emploi (SPE) pour répondre aux difficultés de recrutement des entreprises. A l'échéance de ses travaux, le groupe a mis à jour la nécessité de « *caractériser de manière très fine les besoins, de repérer et d'évaluer les publics potentiels, de bâtir une réponse adaptée en mutualisant les financements pour la formation* ». Il a été décidé d'établir une cartographie des métiers du département et de développer les analyses de poste selon la méthode des habiletés de Pôle emploi. Un outil, www.gpecgers.com, a été développé dans le cadre d'un ADEC (Action de Développement des Emplois et des Compétences) signé en 2007. Un nouvel ADEC a été signé en 2008 entre la DRTEFP, Pôle emploi, la CCI et le Pays Portes de Gascogne, suivi de l'ADEC triennal 2009-2011. « *Un ADEC territorial est plus pertinent qu'un ADEC de branche dans un département comme le Gers qui n'a pas d'activité dominante* », précise Dominique Clusa-Weber. La CCI du Gers a accepté de porter et de développer le projet.

Les actions

Evelyne Debent a pris ses fonctions le 15 septembre 2008 avec, pour mission, de développer la démarche de gestion des emplois et des compétences dans toutes les entreprises du Gers (4753 dont 87 % de moins de 10 salariés et 25 % de plus de 10 salariés). L'accord-cadre 2009/2011 s'articule autour de trois grands axes : visiter les entreprises pour connaître la situation de chacune et l'évolution de ses besoins, rentrer les données recueillies sur le site www.gpecgers.com, monter des plates-formes territoriales en partenariat avec les différents acteurs. Evelyne Debent a créé des documents qu'elle remet lors de ses visites : le premier explique les objectifs de l'ADEC et les moyens mis en œuvre pour développer la GPEC dans les entreprises et sur le territoire, le second est un questionnaire détaillé sur les outils et les pratiques de l'entreprise pour gérer ses emplois et ses compétences. Ensuite, selon l'intérêt et les besoins de l'entreprise, elle apporte des conseils et remet des outils méthodologiques sur les principaux domaines de la GPEC : fiches de postes, descriptifs des activités et des compétences, entretiens annuels, les différents dispositifs et financements de la formation, la construction du plan de formation, les mesures d'aides à l'emploi… L'entretien sur site dure environ 2 heures. En 2009, elle a rendu visite à une cinquantaine d'entreprises de plus de 10 salariés, « *pas demandeuses a priori sur cette question mais qui ont beaucoup de choses à dire, dès qu'on l'aborde* ». Evelyne Debent recadre : « *L'objectif de l'ADEC, c'est vraiment de faire du partenariat, passer du cas par cas au collectif, sans oublier de résoudre les questions individuelles. Il faut identifier les problématiques communes et faire travailler ensemble les divers opérateurs qui ont chacun une partie de la réponse* ».

Les développements

Des plates-formes partenariales sont déjà mises en place. L'ADEC en porte une sur les services d'aide à la personne. Evelyne Debent a réalisé un audit complet de la filière. Pôle emploi a pris le relais pour préparer les analyses de poste et l'AFPA a démarré une formation d'Assistant(e) de Vie aux Familles au profit de 12 demandeurs d'emploi à Auch. La plate-forme de la métallurgie est portée par le Conseil général et d'autres sont en préparation sur le bâtiment, l'agriculture et l'agroalimentaire. Pour Dominique Clusa-Weber : « *Dans la durée, l'ADEC apporte la mobilisation des acteurs, une démarche collective pour les PME du territoire. Il s'inscrit dans les actions portées par les politiques publiques* ». Le partenariat sur le territoire ainsi intensifié favorise des mesures actives de gestion des ressources humaines notamment en période de sous activité.

L'ADEC permet donc une grande réactivité par rapport aux préoccupations des entreprises qui évoluent très rapidement aujourd'hui (*voir Proxim Services 32 page 6*).

Tarn-et-Garonne

Michel Bouchez et Stéphane Piton

Réorganiser le secteur sanitaire et social du Midi-Quercy

Une étude a fait remonter les difficultés des établissements médico-sociaux à se développer et à recruter. La signature d'un EDEC entre la DRTEFP Midi-Pyrénées et le syndicat mixte du Pays Midi-Quercy a permis l'élaboration d'un programme d'actions, suivi par Marie-Claude Nègre, DDTEFP 82. Etat des lieux avec Michel Bouchez, directeur de l'hôpital «Le Jardin d'Emilie» à Caussade et Stéphane Piton, coordinateur emplois et compétences du Syndicat mixte.

Le constat

Michel Bouchez : Fin 2007, le diagnostic du cabinet AZ Conseil sur une dizaine établissements publics et privés du territoire a fait remonter des problèmes de recrutement importants (infirmières, aides-soignantes, etc.), un gros besoin de formation, un décalage entre l'offre et la demande d'emploi et la nécessité de fidéliser le personnel. Les personnes âgées seront en grand nombre sur notre territoire dans les 10 ans à venir et le secteur médico-social ne craint pas la délocalisation. Si l'on ne réagit pas vite, il y aura une dégradation de la prise en charge et des conditions de travail.

Marie-Claude Nègre : Le diagnostic a aussi fait ressortir l'existence de populations précaires très éloignées du marché du travail. Comment peut-on arriver à les former ? Quelles formations doit-on mettre en place ? Doit-on rapprocher les sites des personnes ou l'inverse ? Toutes ces questions sont en débat avec les acteurs qui gravitent autour de la formation : Conseil régional, Etat, OPCA pour le personnel en place.

L'intérêt de l'Adec

Michel Bouchez : Les 10 établissements ont été amenés à rechercher les problématiques et les solutions communes. L'ADEC est un formidable levier qui stimule chacun à sortir de son pré-carré pour échanger, décloisonner, mutualiser. Nous avons des compétences à partager : ici à l'hôpital de Caussade, c'est une excellente animatrice, là c'est un très bon psychomotricien, ailleurs un administrateur de réseau informatique hors pair...

Stéphane Piton : L'ADEC s'inscrit dans une démarche à trois niveaux de réflexion : le territoire, le collectif et l'individuel. C'est primordial pour le Pays Midi-Quercy (48 communes et environ 43 000 habitants) de réfléchir aux emplois et aux compétences du secteur du médico-social qui occupe 7,2% de sa population active.

La feuille de route

Stéphane Piton : L'ADEC comporte trois volets : la promotion des métiers et des établissements en cours de finalisation, la formation dont le plan d'actions devrait être validé par le comité de pilotage en décembre, le volet accueil des salariés intimement lié aux deux autres. Le plan de formation prévoit des entrées multiples : actions classiques, échanges de pratiques et de personnels, tutorat, formation de personnes ressources en interne. La profession est habituée à recruter sur diplôme et non dans une logique de compétences, pourtant nécessaire aujourd'hui avec la complexification des métiers. D'où l'intérêt de redéfinir les référentiels métiers et de promouvoir la formation tout au long de la vie, formule qui existe depuis 2004 dans le privé, 2007 dans le territorial et 2008 dans l'hospitalier.

Michel Bouchez : Les formations doivent permettre à chacun un parcours professionnel motivant, qui donne envie de s'inscrire dans la durée et qui assure non seulement un emploi mais un projet de vie...

L'art au service du médico-social

Dans le cadre du volet «promotion des métiers et des établissements», une action pilote a été organisée pour les animatrices de vie sociale sous la forme d'une formation collective animée par une artiste. Cette dernière a peint un tableau sur chaque établissement et, sous la houlette des animatrices, les résidents ont réalisé des œuvres sur la représentation des personnels qui s'occupent d'eux au quotidien. L'action se concrétise par une exposition itinérante et un DVD sur les métiers du secteur qui va être diffusé bientôt sur l'ensemble Pays Midi-Quercy. L'expérience servira notamment à la construction d'un référentiel métier et d'un plan de formation interétablissements pour les animatrices.

Découvrez

toutes les mesures concrètes lancées par le Gouvernement pour soutenir l'emploi

sur le site

www.nosemplois.gouv.fr

PRIORITÉ À L'EMPLOI
une formation, un emploi, un revenu
TOUTES LES MESURES
Rechercher une mesure
LE GOUVERNEMENT AGIT EN PRENANT DES MESURES CONCRETES
Sélectionnez une vidéo
À LA UNE
VOUS AUSSI TÉMOIGNEZ SUR LE SITE
LES MESURES DE LA RELANCE

Vos interlocuteurs en Midi-Pyrénées

DRTEFP MIDI-PYRÉNÉES

2 esplanade Compans Caffarelli – BP 98016 – 31080 TOULOUSE Cedex 6
Tél : 05 67 73 63 00 – Fax : 05 67 73 63 01 – Mél : drtefp.midi-pyrenees@travail.gouv.fr

DDTEFP DE L'ARIÈGE

30 avenue du Général de Gaulle
BP 93 – 09007 FOIX Cedex
Tél : 05 61 02 46 40 – Fax : 05 61 02 46 41
Mél : ddtefp.ariege@travail.gouv.fr

DDTEFP DE LA HAUTE-GARONNE

Cité administrative - Bd Armand Duportal
Bât. B – 31074 TOULOUSE Cedex
Tél : 05 67 77 74 74 – Fax : 05 67 77 74 75
Mél : ddtefp.haute-garonne@travail.gouv.fr

DDTEFP DU LOT

304 rue Victor Hugo
46009 CAHORS Cedex
Tél : 05 65 20 31 15 – Fax : 05 65 20 31 16
Mél : ddtefp.lot@travail.gouv.fr

DDTEFP DU TARN

44 bd du Maréchal Lannes
BP 18 Cantepau – 81027 ALBI CT
Tél : 05 63 78 32 00 – Fax : 05 63 78 32 01
Mél : ddtefp.tarn@travail.gouv.fr

DDTEFP DE L'AVEYRON

4 rue Sarrus
BP 3110 – 12031 RODEZ Cedex 09
Tél : 05 65 75 59 30 Fax : 05 65 75 59 39 / 59
Mél : ddtefp.aveyron@travail.gouv.fr

DDTEFP DU GERS

2 place Denfert Rochereau
32007 AUCH Cedex
Tél : 05 62 58 38 90 – Fax : 05 62 58 38 91
Mél : ddtefp.gers@travail.gouv.fr

DDTEFP DES HAUTES-PYRÉNÉES

Cité administrative Reffye
Rue Amiral Courbet – BP 1720
65017 TARBES Cedex 9
Tél : 05 62 33 18 20 Fax : 05 62 33 18 3
Mél : ddtefp.hautes-pyrenees@travail.gouv.fr

DDTEFP DE TARN-ET-GARONNE

600 bd Alsace-Lorraine
82017 MONTAUBAN Cedex
Tél : 05 63 91 87 00 – Fax : 05 63 91 87 39
Mél : ddtefp.tarn-et-garonne@travail.gouv.fr

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Midi-Pyrénées

dialogues Midi-Pyrénées

DRTEFP - 2 esplanade Compans Caffarelli, BP 98016 - 31080 TOULOUSE Cedex 6
tél : 05 67 73 63 00 - Fax : 05 67 73 63 01 - Mail : dr-midipy.communication@travail.gouv.fr

Directeur de la publication : Hubert Bouchet, directeur régional - **Rédactrice en chef :** Marie-Germaine Juy, directrice régionale déléguée - **Coordonnatrice de rédaction :** Dominique Dufour-Bellerose, responsable du service communication - **Comité éditorial :** Martine Bedu – Danielle Boyals – Pascal Chaussée – Dominique Clusa-Weber – Catherine Cuquel – Joël Dubois – Dominique Dufour-Bellerose – Marie-Anne Fighéra – Laurent Fromentèze – Marie-Germaine Juy – Ronan Léaustic – Patrick Leszczynski – Ghislaine Soucaze.
Interviews, reportages, photographies : Françoise Bouyer .
Conception graphique, fabrication : Imprimerie 34, 8 rue de Bagnolet, Toulouse. **N° ISSN :** 1268-9009
Nombre d'exemplaires : 8500